

Теліщук Л. О.,
*ст. викладач Національного університету Державної податкової
служби України (м. Ірпінь)*

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття присвячена виявленню проблем державного регулювання заробітної плати в умовах глобалізаційних процесів та визначенню напрямків реформування оплати праці.

The article deals with the problem of the state salary regulation in conditions of global processes and determination of directions of salary reforming.

Слід зазначити, що все більше західних фахівців, у тому числі й тих, які дотримуються ліберальних поглядів, схиляються до думки про необхідність перегляду ролі та функцій держави в умовах зростання відкритості економіки. Підтвердженням цьому може бути такий висновок: “Економісти схильні протиставляти уряди та ринки. Більшість видів втручання держави... вважається протипагою функціонуванню ринків. І навпаки, у розширенні функціонування ринків вбачається підриг ефективності заходів держави як у макроекономічній, так і в мікроекономічній сферах. Але, всупереч очікуванням багатьох економістів, у тих країнах, які найбільше скористалися перевагами світових ринків, роль держави зросла, а не зменшилася. Більше того, функції держави перш за все розширювалися у більшості відкритих економік. Згортання ролі держави – а такою була тенденція в 90-х роках – здатне фактично погіршити перспективи збереження вільної торгівлі у глобальному масштабі. Глобалізація, цілком можливо, потребує посилення, а не послаблення втручання держави” [1].

Доречно також навести і узагальнюючий висновок з дискусії, що відбулась у кінці XX ст. в багатьох європейських державах, з проблем глобалізації та ролі держави в умовах відкритості економіки: “З посиленням конкуренції та нестабільності робочих місць працівники, у майбутньому, будуть більше покладатися на державні ресурси у формі допомог по безробіттю,

отримання освітніх послуг, професійного навчання тощо. У випадку відсутності відповідної державної політики та програм політична підтримка глобалізації буде підірвана" [2].

Практика господарського життя засвідчує, що впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалося, як правило, здійсненням численних і всебічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій.

В умовах ринкової економіки через організацію заробітної плати потрібно досягти необхідного компромісу між сторонами – роботодавцем та найманим працівником, що сприяло б розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки.

Розподіл результатів виробничої діяльності в умовах ринкової економіки регулюється рядом економічних законів. Зокрема, законами розподілу капіталу, результатів найманої праці (дохід виступає у формі заробітної плати), доходів від земельної власності, результатів підприємницької діяльності; законом розподілу суспільних форм споживання. Основним джерелом доходів найманих працівників і надалі залишається заробітна плата, якій і сьогодні належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі.

Виходячи з даної тези, в економіці сталого розвитку повинні створюватися умови для кількісного та якісного збалансування потреб населення в праці та наявності робочих місць. Особлива увага повинна приділятися продуктивній зайнятості, основний зміст якої зводиться до двох моментів. По-перше, зайнятість повинна приносити працюючим дохід, що забезпечував би достойні для людини умови життя. Звідси випливає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, антиінфляційними діями тощо. По-друге, продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальній, яка заважає збитків державі, оскільки в умовах формальної зайнятості праця економічно недоцільна та мінімально продуктивна для суспільства. Таким чином, виникає необхідність формування і розвитку продуктивної та ефективної зайнятості. Більше того, в регулюванні продуктивної зайнятості показник зарплатоємкості повинен відігравати ключову роль, оскільки він відображає рівень заробітної плати і є найбільш впливовим на рівень зайнятості.

На наш погляд, під зростанням вартості робочої сили слід розуміти поліпшення якості життя, розвиток людського потенціалу. Але такі проблеми значно ширші, ніж підвищення рівня

заробітної плати. Вони не можуть і навіть не повинні повністю вирішуватися в системі найманий працівник – роботодавець за рахунок заробітної плати. Необхідна увага всього суспільства, соціальне партнерство загальнодержавних, регіональних і галузевих органів управління, громадських організацій та фондів, органів самоврядування. Спільні зусилля повинні спрямовуватися на розробку державних і місцевих програм, на підтримку багатодітних сімей, особливо талановитих дітей, інших громадян (вчених, спортсменів тощо), програм розвитку освіти, охорони здоров'я, надання безплатної або на пільгових умовах медичної допомоги, програм соціального страхування, виховання культури споживання та ін. Потрібен особливий механізм співучасті у фінансуванні витрат на розвиток людського потенціалу у тій частині, яка не входить до оплати праці роботодавцем, за рахунок державних і недержавних коштів.

Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в умовах стабілізації розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Реалії економічного життя засвідчують, що мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Слід зазначити, що встановлення мінімальної заробітної плати в країнах з розвинутою ринковою економікою зумовлюється орієнтацією на відповідні конвенції Міжнародної організації праці. Як свідчить практика цих країн, визначення мінімуму заробітної плати на загальнонаціональному рівні є хоча і важливим, проте додатковим, а не основним інструментом регулювання оплати праці, оскільки пріоритет зберігається за колективними переговорами. Державне регулювання оплати праці має за мету визначити найменший рівень заробітної плати, “стартові” позиції учасників колективних переговорів, нижче рівня яких угоди неможливі.

В умовах формування ринкових відносин в Україні, метою встановлення мінімальної заробітної плати є фіксування нижньої межі розмірів оплати праці. Таким чином, мінімум заробітної

бітної плати розглядається як інструмент у боротьбі з бідністю через надання всім працівникам на умовах найму на підприємствах усіх форм господарювання гарантованого захисту від не виправдано низьких ставок заробітної плати. Тобто, встановлення мінімальної заробітної плати являє собою державну гарантію для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі чи підприємства. Встановлюються також державні норми і гарантії в оплаті праці за роботу в понад нормований час; у святкові неробочі та вихідні дні; за час простою; під час виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника.

Зазначимо, що державне регулювання сфери оплати праці у фінансовій науці є самостійним питанням. Крім традиційних, особливої актуальності в економіці сталого розвитку набувають такі напрями, як:

- оплата праці в тіньовій економіці;
- оплата праці на різних за своєю структурою ринках праці;
- розробка соціальних програм з урахуванням макроекономічних наслідків підвищення рівня заробітної плати.

Не вдаючись до з'ясування генези і класифікації форм та етапів тіньової економіки, слід підкреслити її двояке значення. З одного боку, вона перерозподіляє доходи на користь сформованих в країні економічних кланів, корумпованих державних чиновників, господарських керівників і кримінальних елементів. Результатом цього є зменшення податкових надходжень до бюджетів різних рівнів, фінансової бази для реалізації соціальних програм, вчасної виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери. Але з іншого боку, тіньова економіка збільшує рівень доходів найманих працівників, які пов'язані з тіньовою діяльністю, створює додаткові робочі місця, зберігає кваліфікаційний і навіть науковий потенціал країни. Крім того, зарплата тут регулярно і своєчасно виплачується. Встановлення та збільшення заробітної плати в більшості випадків відповідає ринковим вимогам. Існування тіньової економіки залишається дуже серйозною проблемою для сфери розподілу ще з однієї причини. Статистика доходів, яка є основою для розрахунків середньої і мінімальної заробітної плати, не враховує значної частки заробітків, виявляється спотвореною і не може виконувати свого призначення. Якщо ж взяти до уваги незареєстровані тіньові доходи громадян, то стане зрозумілим, що середня заробітна плата в Україні є дещо вищою, а отже, існують і підстави для збільшення мінімальної заробітної плати.

На нашу думку, в умовах ринкової економіки розвиток за-

робітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

Формуючи механізм регулювання реального рівня доходів населення важливо передбачити також регламентацію допустимих пропорцій між доходами різних соціальних груп. Це необхідно для того, щоб рівень доходів громадян з фіксованими доходами (працівників бюджетної сфери, а також пенсіонерів, інвалідів, багатодітних сімей та інших категорій громадян, доходи яких забезпечуються за рахунок бюджету) надто не відставав від рівня доходів іншої частини населення. Так, нормативне граничне співвідношення між динамікою заробітної плати працівників бюджетних галузей та зростанням доходів працівників виробничої сфери не повинно бути нижче 0,7 – 0,8. Відповідний норматив граничного співвідношення між мінімальною та середньою заробітною платою в суспільному виробництві повинен становити близько 0,2.

Таким чином, одним із найважливіших елементів механізму функціонування підприємств в умовах розвитку ринкових відносин є матеріальне стимулювання праці. Заробітна плата повинна ставитися в пряму залежність від конкретних результатів праці на підставі диференційованого обліку трудового внеску кожного працівника в загальні результати роботи колективу.

Відповідно, в основу організації оплати праці необхідно ставити такі принципи:

- встановлення рівня оплати праці, який би забезпечував відтворення робочої сили відповідного рівня кваліфікації та створював умови для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок трудових зусиль працівника;
- диференціація оплати праці з урахуванням складності, характеру і змісту роботи працівників, технічних виконавців, керівників, спеціалістів;
- облік загальних умов праці, режимів праці та відпочинку й інших специфічних особливостей, характерних для окремих видів суспільного виробництва;

- встановлення рівної оплати за однакову працю на основі створення необхідних умов для застосування рівнонапружених норм праці;

- забезпечення зростання заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції або товарообігу і підвищення гарантованості виплати за рахунок поліпшення результатів діяльності підприємства;

- порівняння темпів зростання заробітної плати з темпами підвищення продуктивності праці і забезпечення випереджального росту продуктивності праці.

Реформа оплати праці передбачає вдосконалення тарифної системи. Встановлюючи розміри місячних окладів та тарифних ставок наймачем, необхідно виходити із завдання забезпечення диференціації заробітної плати залежно від кваліфікації працівників, складності та відповідальності робіт, які вони виконують, створення необхідних умов для застосування прогресивних норм праці та реалізації принципу рівної оплати праці за рівну по кількості та якості працю. Крім того, важливе виділення за рівнем оплати праці працівників, праця яких найбільше впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Отже, можна стверджувати, що одним з найважливіших напрямків реформи оплати праці є регулювання заробітної плати. Механізм регулювання заробітної плати в умовах ринкових відносин ґрунтується на поєднанні методів державного та договірного регулювання. До головних завдань державного регулювання заробітної плати слід віднести:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати та тарифної ставки першого розряду;

- регулювання заробітної плати підприємств та організацій, які фінансуються з бюджету;

- забезпечення індексації розмірів оплати праці залежно від зростання інфляції;

- вплив на порядок формування фонду оплати праці залежно від ефективності господарювання через нормативи розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств.

Створення законодавчо-нормативного механізму, який би, з одного боку, забезпечував реальний рівень соціальних гарантій в умовах зростання споживчих цін, а, з іншого – дозволяв на основі відповідних регламентованих процедур за необхідних обставин коригувати (знижувати) цей реальний рівень, є, на нашу думку, найбільш прийнятним шляхом вирішення проблеми державного регулювання реального рівня доходів.

Необхідно передбачити принципово нові правові, економіч-

ні та організаційні засади державної політики у сфері оплати праці, які б мали ринкове спрямування і де були б враховані міжнародні норми, конвенції, а також міжнародний досвід.

Література

1. Rodrik. Why do more open economies have bigger governments? – Op. Cit. – P. 25 – 26.
2. Kapstein E. The welfare Stat? An economic cornerstone, not a luxury. – International Herald Tribune – 26 Nov, – 1996.